

автореферат дис. ... канд. пед. наук (13.00.08) / Сторожева Ольга Ивановна. – Екатеринбург, 2010. – 26 с.

3. Субботин, В.Е. Компетенции руководителя. Словарь-справочник / В.Е. Субботин. – М.: Антропос-консалтинг, 2007. – 66 с.

4. Субботин, В.Е. Модель компетенций менеджеров (руководителей) [Электронный ресурс] / В.Е. Субботин // Сайт компании «Антропос-консалтинг». – URL: <http://www.antropos.ru/art.php?lang=&aid=48> (Дата обращения 16.10.2016).

5. Федеральный закон «Об автономных учреждениях» от 3.11.2006 № 174-ФЗ // Официальные документы в образовании. – 2006. – № 32. – С. 6–27.

**УДК 65/005**

**Л.Т. ФАЙЗРАХМАНОВА, О.М. МУРАВЬЕВА**

*Казанский федеральный университет, г. Казань*

## **САМОМЕНЕДЖМЕНТ – ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА**

**Аннотация.** В статье раскрывается значимость изучения самоменеджмента – одного из важных элементов успешной организации и управления современного учреждения в сфере культуры и искусства; раскрывается содержание понятия самоменеджмент, предлагается модель деятельности руководителя, состоящая из четырех основных функций, рассматривается их содержание; доказывается актуальность самоменеджмента для руководителя учреждения, действующего в современных условиях жесткой конкуренции.

**Abstract.** The article reveals the importance of studying self-management - one of the most important elements of a successful organization and management of modern institutions in the field of culture and art; it describes the concept of self-management, proposes manager activity model which consists of four basic functions, describes their content; demonstrates relevance of self-management to the chief of the institution that operates in today's highly competitive environment

**Ключевые слова:** руководитель, менеджер, самоменеджмент, менеджмент, управление, организация, учреждение культуры и искусства.

**Key words:** chief, manager, self-management, administration, management, organization, institution of culture and art.

Менеджмент как один из структурных элементов современной экономики получил широкое распространение и развитие во многих сферах деятельности. Технологии менеджмента являются необходимой частью приоритетных направлений стратегического развития общества, в том числе они играют важную роль в развитии учреждений сферы культуры и искусства. Разнообразные кружки, студии, школы, центры, залы – эти и другие учреждения культуры и искусства ведут активную борьбу за

свое место, за статус, за потребителя и за профессионализм кадрового состава. Поэтому важной задачей учреждений культуры и дополнительного образования становится не только развитие и внедрение менеджмента в деятельность этих учреждений, но также профессиональное совершенствование кадров, способных формировать досуговое пространство любого региона, города или жилого комплекса.

Менеджмент определяется в науке как искусство управления интеллектуальными, финансовыми, материальными ресурсами, с целью организации адекватной работы современного учреждения сферы культуры и искусства, развития и формирования репутации и имиджа конкретного учреждения [5: 208]. Специфика деятельности менеджера проявляется в: 1) организации социального партнерства; 2) управлении информированием об учреждении с привлекательным для потребителя контентом. Менеджмент использует присущие ему «инструменты» с тем, чтобы сформировать направленный, выраженный интерес аудитории к деятельности той или иной организации вне зависимости от ее настоящего статуса и предыдущих репутационных характеристик [2: 130].

Учреждения в области культуры и искусства являются частью экономической отрасли, которая предлагает потребителю воспользоваться результатами художественного творчества представителей культуры и искусства [4: 325]. Коллективы названных учреждений, создавая разнообразные «продукты» художественного творчества, включены в процесс просвещения и формирования культурных предпочтений населения страны.

Учреждение в сфере культуры и искусства представляет собой единое целое, единый организм, объединяющий сотрудников разных подразделений. Опираясь на подходы Г. Тульчинского и Ф.Тейлора, в том числе на базовые принципы управления, целевые установки, организационную культуру и необходимость разделения рабочего процесса на отдельные категории и этапы, была определена модель управления учреждением. Модель представляет целостную систему, элементом которой является «самоменеджмент», рассматриваемый в данной работе (Рисунок 1).



Рис. 1 Модель эффективного управления

Содержание самоменеджмента определяется как грамотное самоуправление. Самоменеджмент или таймменеджмент – техника правильного использования времени – оказывает помощь в выполнении работы с наименьшими временными и материальными затратами, что ведет к улучшению организации работы (ее результата), уменьшению ее объема и нивелированию эмоционального стресса.

Применить самоменеджмент в своей работе – это значит: 1) быть организованным (четкое распределение времени); 2) быть подготовленным к непредвиденным ситуациям; 3) чувствовать себя уверенным; 4) уметь управлять самим собой. Эффективность самоуправления связана не только с человеческой природой (психологическими свойствами), но и организацией управления [1: 34].

Самоуправление представляет собой последовательное и целенаправленное использование практических рекомендаций или методик по оптимизации личного времени для достижения успеха. Руководитель должен организовывать свой труд так, чтобы максимально эффективно оперировать своими возможностями, осознанно управлять, самоопределяться в новых обстоятельствах и преодолевать различные внешние неблагоприятные воздействия. Важнейшая задача руководителя – определить направление работы учреждения и грамотно ее организовать. Анализ результатов деятельности известных учреждений культуры и искусства РТ, их творческих коллективов доказывает, что их успешная деятельность во многом зависит от эффективного управления руководителем. Его обязанность состоит в том, чтобы должным образом, грамотно организовывать и собственную работу, поскольку от эффективности руководителя зависит успешный результат деятельности всего учреждения.

Руководитель успешно действующего учреждения должен обладать многими качествами, такими, как высокий профессионализм, образованность, коммуникабельность, компетентность, знание законов, умение работать в коллективе и управлять

коллективом, умение эффективно распоряжаться своим временем и т.д. Отсутствие у руководителя способности грамотно планировать и организовывать свою работу приведет к потере рабочего времени, переутомлению, перенапряжению, что отрицательно скажется на качестве работы. Применение самоменеджмента, как считают ученые и практики-профессионалы, позволит избежать подобных рисков.

В соответствии с идеями Г.Л. Тульчинского, изложенными в исследовании «Менеджмент в сфере культуры», в деятельности руководителя можно выделить 4 важнейшие функции (Рисунок 2). Это функции планирования, организации, мотивации, контроля.

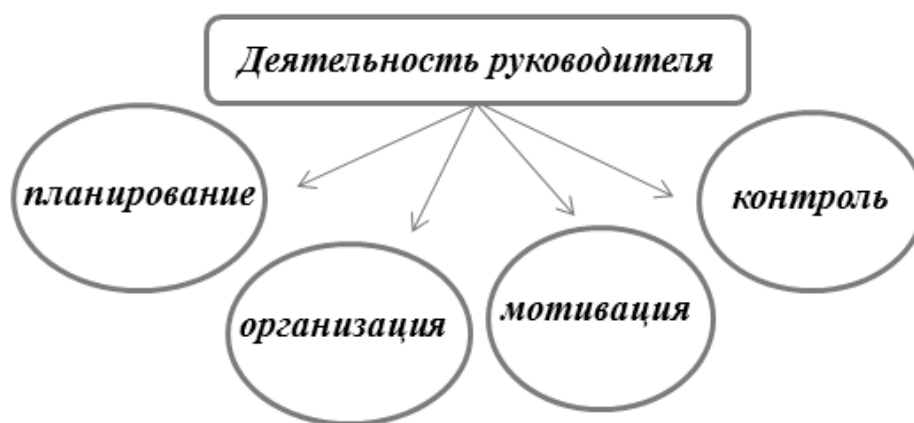


Рис. 2 Модель деятельности руководителя

*Функция планирования:*

- 1) постановка цели;
- 2) формулировка задач;
- 3) разработка «стратегии действий» (программа, план).

Планирование - оптимальное распределение ресурсов для достижения поставленных целей, деятельность (совокупность процессов), связанная с постановкой целей (задач) и действий в будущем [3].

*Функция организации:*

- 1) Формирование структуры учреждения;
- 2) Обеспечение материально-техническими средствами (здание, оборудование и т.д.) и персоналом (квалифицированными специалистами).

В процессе планирования и организации деятельности учреждения формируется направленность работы данного учреждения и осуществляется конкретизация работы кадрового состава.

*Функция мотивации:*

- 1) Активизация кадрового состава в данном учреждении (финансово-материальная поощрения, премии, гранты);

2) Побуждение к эффективности труда каждого специалиста подразделения (карьерный рост, удобный график, комфортабельность условий работы).

*Функция контроля* — процесс, обеспечивающий достижение целей учреждения. Существуют три аспекта управленческого контроля:

- 1) «Установление стандартов» – характеристика и определение цели;
- 2) «Измерение /сравнение» – сравнение достигнутого результата с ожидаемым;
- 3) «Стадия коррекции» – при необходимости коррекция полученных результатов до ожидаемых.

Деятельность руководителя учреждения эффективна, если она происходит в условиях одновременного применения всех компонентов самоменеджмента; реализации функций, способствующих организации управления; внедрения модели «деятельности руководителя» в практику.

Самоменеджмент, как показывает опыт успешных управленцев, играет значительную роль в развитии учреждения, так как цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать кадровые резервы и другие возможности для достижения эффективных результатов; самоуправление важно не только для кадрового состава учреждения, но и для его руководителя.

Поскольку самоменеджмент (умение управлять собой, самоорганизация времени, объема работы, последовательности ее выполнения, психологическая стабильность и готовность к непредвиденным ситуациям) является компетенцией успешного руководителя учреждения в сфере культуры и образования, то перед ним стоит задача внедрения в работу научной организации и управления процессом собственной деятельности (т.е. самоменеджмента). На современном этапе самоменеджмент, как структурная единица менеджмента, становится все более профессионально изучаемым, качественно развивающимся, обеспечивающим общественную потребность в профессиональных услугах сферы культуры и искусства.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Кибанова, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 104 с.
2. Переверзев, М.П. Менеджмент в сфере культуры и искусства: учебное пособие / М.П. Переверзев. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 192 с.
3. Расулев, А. Планирование как фактор регулирования рыночной экономики / А. Расулев, Р. Рахимов // Общество и экономика. – 2007. – №11–12. – С. 113–118.
4. Рубинштейн, А.А. Экономическая политика в сфере культуры: новый век, новый взгляд / А.А. Рубинштейн. – М.: Слово, 2005. – 456 с.
5. Тульчинский, Г.Л. PR в сфере культуры / Г.Л. Тульчинский. – СПб: Планета музыки, 2011. – 571 с.